



UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

TRABAJO FIN DE ESTUDIOS

Título

La pensión de jubilación contributiva en el Régimen General de la Seguridad Social

Autor/es

EVA GIL PRADO

Director/es

MARÍA VICTORIA RUBIO LERENA

Facultad

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Titulación

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Departamento

DERECHO

Curso académico

2016-17



La pensión de jubilación contributiva en el Régimen General de la Seguridad Social, de EVA GIL PRADO

(publicada por la Universidad de La Rioja) se difunde bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported.

Permisos que vayan más allá de lo cubierto por esta licencia pueden solicitarse a los titulares del copyright.

© El autor, 2017

© Universidad de La Rioja, 2017

publicaciones.unirioja.es

E-mail: publicaciones@unirioja.es

Trabajo Fin de Grado

Grado en Relaciones Laborales y Recursos

Humanos

La pensión de jubilación contributiva en el Régimen General de la Seguridad Social

Autora: Gil Prado, Eva

Tutora: Rubio Lerena, María Victoria



**UNIVERSIDAD
DE LA RIOJA**

CURSO ACADÉMICO 2016-2017

RESUMEN

La prestación de jubilación es una de las contingencias más importantes dentro del sistema de Seguridad Social. Está cubierta en la modalidad contributiva y en la modalidad no contributiva. La modalidad contributiva tiene en cuenta los períodos de cotización y la no contributiva cubre situaciones de necesidad por causa de la edad.

Este trabajo pretende conocer la prestación de jubilación contributiva en el Régimen General de la Seguridad Social a través de la jubilación ordinaria, la jubilación anticipada, la jubilación parcial y la jubilación flexible.

Palabras clave: Seguridad Social, modalidad contributiva, jubilación ordinaria, jubilación anticipada, jubilación parcial, jubilación flexible.

ABSTRACT

The retirement benefit is one of the most important contingencies within the social Security System. It is covered in the contributory modality and in the non-contributory modality. The contributory modality takes into account the contribution periods and the non-contributory periods covers situations of need because of age.

This paper seeks to know the provision of taxable retirement in the General Social Security System through ordinary retirement, early retirement, partial retirement, flexible retirement.

Keywords: Social Security, Contributory method, ordinary retirement, early retirement, partial retirement, flexible retirement.

La pensión de jubilación contributiva en el Régimen General de la Seguridad Social

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	1
II.	LA JUBILACIÓN CONTRIBUTIVA EN EL REGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL	
II.1.	Jubilación Ordinaria	6
	II.1.1. Beneficiarios y requisitos	6
	II.1.2. Cuantía de la pensión	10
II.2.	Jubilación Anticipada	16
	II.2.1. Concepto	16
	II.2.1. Modalidades de acceder a la jubilación anticipada	17
	II.2.2.1. Jubilación anticipada por razón del grupo o actividad profesional	17
	II.2.2.2. Jubilación anticipada de trabajadores con discapacidad	22
	II.2.2.3. Jubilación anticipada por tener la condición de mutualista	24
	II.2.2.4. Jubilación anticipada derivada del cese no voluntario en el trabajo	25
	II.2.2.5. Jubilación anticipada por voluntad del trabajador	27
II.3.	Jubilación Parcial	29
	II.3.1. Concepto	29
	II.3.2. Beneficiarios y requisitos	29
	II.3.3. Cuantía de la pensión de jubilación parcial	34
II.4.	Jubilación Flexible	35
	II.4.1. Concepto	37
	II.4.2. Características de la jubilación flexible	37
II.5.	Jubilación Activa. Otra modalidad de jubilación flexible	39
	II.5.1. Concepto y requisitos	40
	II.5.2. Mantenimiento del empleo	40
	II.5.3. Cuantía de la pensión de jubilación	41
III.	CONCLUSIONES	43
IV.	BIBLIOGRAFÍA	45

I. INTRODUCCIÓN

En nuestro ordenamiento jurídico el precepto clave de esta prestación se encuentra en el artículo 50 de la Constitución Española. Este artículo establece “los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad. Asimismo, y con independencia de las obligaciones familiares, promoverán su bienestar mediante un sistema de servicios sociales que atenderán sus problemas específicos de salud, vivienda, cultura y ocio”.

Además, hay que tener en cuenta que “las previsiones demográficas (aumento de la esperanza de vida con el consecuente envejecimiento de la población y la disminución de la tasa de natalidad o los flujos migratorios, entre otros) están provocando una inversión de la estructura de la pirámide de la población que altera la relación de pensionistas con la población activa. Afrontar estos hechos junto a la necesidad de reforzar la equidad del sistema estableciendo una relación más adecuada entre las cotizaciones realizadas a lo largo de la vida laboral y la prestación contributiva a percibir, ha hecho necesaria la adaptación del sistema que garantice unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles máxime en períodos de crisis financiera y económica como el actual”¹.

En este sentido, tanto la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (en adelante Ley 27/2011) como el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo (en adelante RDL 5/2013) “tienen como objetivo llevar al ordenamiento jurídico de la Seguridad Social las medidas necesarias que conforman una reforma del sistema de pensiones que permita asegurar su viabilidad en el largo plazo. Dicha reforma afecta especialmente a las pensiones de jubilación. Por un lado, se modifican la edad de acceso a la jubilación, el cálculo de la base reguladora y la escala que determina el número de años cotizados necesarios para alcanzar el cien por cien de

¹ *Informe económico-financiero. Seguridad Social. Presupuestos. Ejercicio 2016*, p.151. Disponible en: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/207673.pdf> [Consulta 25/11/2016].

la base reguladora así como el acceso a las modalidades de jubilación anticipada y parcial, y por otro, se habilitan nuevas fórmulas que posibilitan la compatibilidad entre la percepción de la pensión y el trabajo”².

Las medidas introducidas en la reforma de la Seguridad Social llevada a cabo por la Ley 27/2011 y el RDL 5/2013, afectan principalmente a la pensión de jubilación y, la mayoría de ellas están recogidas actualmente en Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante LGSS).

La jubilación es una de las contingencias con mayor peso económico dentro del sistema de Seguridad Social; mantener su cobertura sigue siendo una de las principales exigencias políticas en la Unión Europea y sobre todo en nuestro país.

Por ello, es necesario que, en la Unión Europea y sobre todo en España, cuanto antes se adopten nuevas medidas que permitan la sostenibilidad del sistema de pensiones a medio y a largo plazo. Medidas que en nuestro país deben abordarse desde el consenso en el seno del Pacto de Toledo³.

La pensión de jubilación está protegida en el sistema español de Seguridad Social a través de la modalidad contributiva y no contributiva.

En la modalidad no contributiva, la jubilación es una prestación periódica que se concede por causa de la edad a las personas que habiendo cumplido sesenta y cinco años de edad, residan legalmente en territorio español y lo hayan hecho durante diez años entre la edad de dieciséis años y la edad de devengo de la pensión, de los cuales dos deberán ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la solicitud de la prestación, carezcan de recursos propios suficientes para su subsistencia, aun cuando no hayan

² *Ibíd.*

³ Disponible en <http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/ministro/detalle/2927/2016/11/22>, [Consulta 23/11/2016]. El Pacto de Toledo debe “reformular y novar sus recomendaciones con el concurso de todas las fuerzas políticas y sociales”, teniendo en cuenta “las nuevas prioridades sociales”, las nuevas realidades personales y familiares”, las nuevas actividades y formas de trabajo” y las profundas transformaciones demográficas”. Palabras pronunciadas por la Ministra de Empleo y Seguridad Social, el día 22 de noviembre de 2016, en la comparecencia en el Congreso de los Diputados ante la Comisión no Permanente del Pacto de Toledo.

cotizado nunca o el tiempo suficiente para acceder a una prestación de nivel contributivo por la realización de actividades profesionales⁴.

En la modalidad contributiva, la jubilación está incluida dentro de la acción protectora del Régimen General y de los Regímenes Especiales del sistema de la Seguridad Social y consiste en una prestación económica que cubre la pérdida de ingresos que sufre una persona cuando, alcanzada la edad establecida, cesa parcial o totalmente, en el trabajo por cuenta ajena o propia y acredita el cumplimiento de las condiciones legalmente establecidas.

Este trabajo, se va a centrar en el estudio de la jubilación contributiva en el Régimen General de la Seguridad Social a través de las diferentes clases de jubilación existentes: jubilación ordinaria, jubilación anticipada, jubilación parcial y jubilación flexible.

Inicialmente, en el apartado II.1., se procederá al análisis de la jubilación ordinaria, la más común dentro del sistema español de Seguridad Social, a través de los requisitos que deben reunir sus beneficiarios para poder acceder a la misma, así como el cálculo de la cuantía, la base reguladora, el porcentaje, etc.

El apartado II.2., continuará con la jubilación anticipada y cuyo estudio se realizará a través de distintas modalidades de acceso a la misma: jubilación anticipada por razón del grupo o actividad profesional; jubilación anticipada de trabajadores con discapacidad; jubilación anticipada por tener la condición de mutualista; jubilación anticipada derivada del cese no voluntario en el trabajo y jubilación anticipada por voluntad del trabajador. Este tipo de jubilación, antes de cumplir la edad ordinaria exigida, se da por los diferentes tipos de trabajo y sus características especiales y por las distintas circunstancias de la persona en ese momento.

Seguidamente, en los apartados II.3. y II.4., se pasará a analizar la jubilación parcial y la jubilación flexible respectivamente. Estos dos tipos de jubilación constituyen una excepción a la regla general de incompatibilidad entre trabajo y

⁴ Artículos 369 LGSS y 8 del Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo, por el que se desarrolla, en materia de pensiones no contributivas, la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas.

pensión, ya que ambas, con diferencias destacables, combinan un trabajo a tiempo parcial con la situación de pensionista.

Y, por último, el apartado II.5., está dedicado al estudio de una modalidad de la jubilación flexible, la llamada jubilación activa, incorporada por la legislación en los últimos años, y donde se facilita la coexistencia de salario y pensión con el objeto de favorecer el empleo de los trabajadores de más edad y fomentar el envejecimiento activo o jubilación activa.

II. LA JUBILACIÓN CONTRIBUTIVA EN EL REGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

En el sistema español de Seguridad Social la prestación de jubilación contributiva se concibe como “una renta de sustitución destinada a compensar la carencia de ingresos profesionales de una persona cuando ésta cesa en su actividad laboral activa”⁵, o “como el derecho a percibir una pensión pública dirigida a sustituir, una vez producido el retiro de la vida activa, al alcanzar una determinada edad, el defecto de ingresos económico-profesionales dejados de percibir por la persona jubilada”⁶.

El artículo 204 de la LGSS dispone que “la prestación económica por causa de jubilación, en su modalidad contributiva será única para cada beneficiario y consistirá en una pensión vitalicia que le será reconocida, en las condiciones, cuantía y forma que reglamentariamente se determinen, cuando, alcanzada la edad establecida, cese o haya cesado en el trabajo por cuenta ajena”.

La jubilación se caracteriza también por ser una pensión única, vitalicia e imprescriptible⁷.

Además, en el artículo citado anteriormente se encuentran los tres elementos básicos que configuran esta prestación⁸:

- El cese en el trabajo por cuenta ajena, total o parcialmente, con la consiguiente pérdida o reducción de la retribución.
- El cumplimiento de la edad establecida legalmente.
- La obligación de acreditar un período previo de cotización.

⁵ ALARCÓN CARACUEL, M.R., y GONZALEZ ORTEGA, S., *Compendio de Seguridad Social*, Tecnos, Madrid, 1991, p. 267.

⁶ MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., y QUESADA SEGURA, R., *Manual de Seguridad Social*, Tecnos, Madrid, 2014, p. 353.

⁷ Artículo 212 LGSS. Este artículo hay que ponerlo en relación con el artículo 53.1 LGSS que dice “el derecho al reconocimiento de las prestaciones prescribirá a los cinco años, contados desde el día siguiente a aquel en que tenga lugar el hecho causante de la prestación de que se trate, sin perjuicio de las excepciones que se determinen en la presente ley y de que los efectos de tal reconocimiento se produzcan a partir de los tres meses anteriores a la fecha en que se presente la correspondiente solicitud”.

⁸ MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., y QUESADA SEGURA, R., *Manual*, o.c., pp. 353-354.

A continuación, se analizan: la jubilación ordinaria; la anticipada; la parcial y la flexible.

II.1. JUBILACIÓN ORDINARIA

II.1.1. Beneficiarios y requisitos

Podrán ser beneficiarios de la pensión de jubilación ordinaria las personas incluidas en el Régimen General, afiliadas y en alta o en situación asimilada de alta que, reúnan las condiciones establecidas de edad, período mínimo de cotización y cesen totalmente en su actividad laboral.

Por tanto, para ser beneficiario de la pensión de jubilación es necesario cumplir unos requisitos genéricos y otros específicos previstos en el artículo 205 LGSS⁹.

Requisitos genéricos.

Serán beneficiarios de la pensión de jubilación las personas incluidas en el Régimen General, que estén afiliadas y en alta o en situación asimilada al alta al sobrevenir la contingencia protegida¹⁰.

A los efectos de acceder a la pensión de jubilación se consideran en situación asimilada al alta¹¹ los trabajadores que se encuentren en: excedencia por cargo público; traslado por la empresa fuera del territorio nacional; convenio especial, desempleo total y subsidiario; paro involuntario que subsiste después de agotadas las prestaciones y los subsidios por desempleo; paro involuntario de los trabajadores excluidos legalmente de las prestaciones por desempleo; huelga legal y cierre patronal (alta especial); períodos de inactividad de los trabajadores fijos de temporada; prórroga de la incapacidad temporal, en espera de la calificación de incapacidad permanente; la situación de

⁹ RODRIGUEZ RAMOS, M.J., GORRELLI HERNÁNDEZ, J., y VÍLCHEZ PORRAS, M., *Sistema de Seguridad Social*, Tecnos, Madrid, 2007, p. 303.

¹⁰ El art 205.1 LGSS remite al artículo 165.1 LGSS.

¹¹ A las situaciones asimiladas al alta se hace referencia principalmente en: el art. 1 de la Orden del Ministerio de Trabajo de 18 de enero de 1967; la Disposición adicional segunda del RD 1799/1985 de 2 de octubre, para la aplicación de la Ley 26/1985, de 31 de julio, en la materia de racionalización de las pensiones de jubilación e invalidez permanente; los artículos 166, 205 y 237 LGSS; el art. 36 del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social y, la Disposición transitoria sexta LGSS.

incapacidad temporal, sin obligación de cotizar, que subsiste una vez extinguido el contrato de trabajo; período de percepción de la ayuda equivalente a jubilación anticipada en empresas sujetas a planes de reconversión; los períodos de excedencia por cuidado de hijo o menor en régimen de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción y la excedencia para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe una actividad retribuida, que excedan del período considerado como de cotización efectiva; trabajadores afectados por el síndrome del aceite tóxico que por tal causa cesaron en su día en el ejercicio de su actividad laboral o profesional; el período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas con anterioridad a la finalización del contrato; el período de suspensión del contrato de trabajo respecto de las trabajadoras víctimas de la violencia de género; el período de percepción de ayudas previas a la jubilación ordinaria, para trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas.

También serán beneficiarios de la pensión de jubilación los trabajadores afiliados al sistema de la Seguridad Social que, en la fecha del hecho causante no se encuentren en alta o situación asimilada a la de alta, siempre que reúnan los requisitos establecidos de edad y cotización (art. 205.3 LGSS).

Requisitos específicos.

Para acceder a la pensión de jubilación ordinaria, además de los requisitos genéricos, señalados en el párrafo anterior, deben cumplirse los requisitos específicos siguientes:

a) Edad:

En cuanto a la edad, para causar derecho a la pensión de jubilación, se exige haber cumplido sesenta y siete años de edad, o sesenta y cinco años cuando se acrediten treinta y ocho años y seis meses de cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias. Además, para el cómputo de los períodos de cotización se tomarán años y meses completos, sin que se equiparen a ellos las fracciones de los mismos (art. 205.1.a) LGSS).

Este requisito será exigible, en todo caso, cuando se acceda a la pensión sin estar en alta o situación asimilada a la del alta (art. 205.3 LGSS)

No obstante, estas edades de jubilación y periodo de cotización, se aplicarán de forma gradual, en los términos que, resultan del siguiente cuadro (disposición transitoria séptima LGSS):

AÑO	Períodos cotizados	Edad exigida
2017	36 años y 3 meses o más Menos de 36 años y 3 meses	65 años 65 años y 5 meses
2018	36 años y 6 meses o más Menos de 36 años y 6 meses	65 años 65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más Menos de 36 años y 9 meses	65 años 65 años y 8 meses
2020	37 o más años Menos de 37 años	65 años 65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más Menos de 37 años y 3 meses	65 años 66 años
2022	37 años y 6 meses o más Menos de 37 y 6 meses	65 años 66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más Menos de 37 años y 9 meses	65 años 66 años y 4 meses
2024	38 años o más Menos de 38 años	65 años 66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más Menos de 38 años y 3 meses	65 años 66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más Menos de 38 años y 3 meses	65 años 66 años y 10 meses
A partir del año 2027	38 años y 6 meses o más Menos de 38 años y 6 meses	65 años 67 años

b) Período mínimo de cotización:

Además de requisito de edad, se exige tener cubierto un período mínimo de cotización de quince años, de los cuales al menos dos deberán estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho o a la fecha en que cesó la obligación de cotizar, si se accede a la pensión de jubilación desde una situación alta o asimilada a la de alta, sin obligación de cotizar. A efectos del cómputo de los años cotizados no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias (art. 205.1.b) LGSS).

Por otro lado, para causar pensión en el Régimen General y en otro u otros del

sistema de la Seguridad Social, desde la situación de no alta, es necesario que las cotizaciones acreditadas en cada uno de ellos se superpongan, al menos, durante quince años (art. 215.3 LGSS).

c) Hecho causante

Finalmente, para causar derecho a la pensión de jubilación, el trabajador ha de cesar en el trabajo por cuenta ajena¹², momento en el que se entenderá cumplido, como regla general, el hecho causante¹³.

Por hecho causante debe entenderse “la actualización de la contingencia protegida productora de la situación de necesidad, que incide sobre individuos que, por reunir los requisitos exigidos legalmente, se constituyen en sujetos causantes de la protección”¹⁴. En la jubilación el hecho causante se produce, cuando una vez cumplida la edad legalmente exigida se produce el cese en el trabajo “momento en el cual se actualiza la contingencia protegida y ésta incide sobre el sujeto causante”¹⁵.

La fecha del hecho causante de la pensión de jubilación está condicionada a la situación en que se encuentre el interesado¹⁶, de modo que, reunidas las condiciones de edad y período mínimo de cotización legalmente establecidos, se considerará causada la pensión de jubilación¹⁷:

- a) Para los trabajadores en alta, el día del cese en el trabajo por cuenta ajena.
- b) Para los trabajadores que se encuentren en alguna de las situaciones asimiladas a la del alta, el día que, para cada una de ellas, se determina a continuación:
 - En el supuesto de excedencia forzosa, el día del cese en el cargo que dio origen a la asimilación.

¹² De acuerdo con el artículo 204 LGSS, el cese en el trabajo es un requisito necesario para para ser beneficiario de la pensión de jubilación.

¹³ RODRIGUEZ RAMOS, M.J., GORRELLI HERNÁNDEZ, J., y VÍLCHEZ PORRAS, M., *Sistema...*, oc., p. 304.

¹⁴ RUIZ-JARABO, QUEMADA, E., “La pensión de jubilación”, *Manuales de formación continuada*, 19 (2002), p. 329.

¹⁵ *Ibíd*, p. 329.

¹⁶ BLASCO LAHOZ, J.F., y LÓPEZ GANDIA, J., *Curso de Seguridad Social*, tirant lo blanch, Valencia, 2016, p. 530.

¹⁷ Artículos 3 OM de 18 de enero de 1967 y 3.2 del Real Decreto 1647/1997, de 31 de octubre, por el que se desarrollan determinados aspectos de la Ley 24/1997, de 15 de julio, de consolidación y racionalización del sistema de la Seguridad Social.

- En el supuesto de traslado fuera del territorio nacional, el día del cese en el trabajo por cuenta ajena.
 - En los demás supuestos, el día que se formule la solicitud.
- c) Para los trabajadores que no se encuentren en alta ni en situación asimilada a la del alta, el día de presentación de la solicitud.

En cuanto a los efectos económicos, la pensión de jubilación se devengará desde el día siguiente al del hecho causante de la misma, siempre que la solicitud sea presentada dentro de los tres meses siguiente a aquél. En otro caso sólo se devengará con una retroactividad de tres meses contados desde la fecha de presentación de la solicitud¹⁸.

II.1.2. Cuantía de la pensión.

La prestación que corresponde a la pensión de jubilación ordinaria es de carácter vitalicio “cuya cuantía se determina aplicando a la base reguladora de la prestación el porcentaje que le corresponde en función de los años de cotización”¹⁹.

a) Base reguladora

La base reguladora de la pensión de jubilación, a partir del año 2022, será el cociente que resulte de dividir por trescientos cincuenta, las bases de cotización del interesado durante los trescientos meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante (art. 209.1 LGSS).

No obstante, lo previsto en el párrafo anterior se aplicará de forma gradual del siguiente modo (apartado 1 de la disposición transitoria octava de la LGSS):

- A partir de 1-1-17, la base reguladora será el resultado de dividir por 280 las bases de cotización durante los 240 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

¹⁸ Artículos 14, apartado 2 OM de 18 de enero de 1967 y 212 LGSS. En este sentido, la STS de 26 de noviembre de 2014 (Rc. 3362/2013) (ECLI:ES:TS:2014:5734) establece que cuando “el hecho causante por producirse desde una situación en alta tiene lugar en la fecha del cese en el trabajo por cuenta ajena, el devengo se produce desde el día siguiente, siempre que la solicitud se formule dentro de los tres meses siguientes” y cuando el hecho causante se produce desde una situación asimilada al alta, concluye diciendo, que no procede la retroacción al plazo de tres meses.

¹⁹ RUIZ-JARABO, QUEMADA, E., *La pensión*, o.c., p. 361.

- A partir de 1-1-18, la base reguladora será el resultado de dividir por 294 las bases de cotización durante los 252 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
- A partir de 1-1-19, la base reguladora será el resultado de dividir por 308 las bases de cotización durante los 264 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
- A partir de 1-1-20, la base reguladora será el resultado de dividir por 322 las bases de cotización durante los 276 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
- A partir de 1-1-21, la base reguladora será el resultado de dividir por 336 las bases de cotización durante los 288 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
- A partir de 1-1-22, la base reguladora será el resultado de dividir por 350 las bases de cotización durante los 300 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

Por otro lado, en relación con la base reguladora, también deben tenerse en cuenta los siguientes aspectos:

a) El cumplimiento de las bases de cotización, a que se refiere el párrafo anterior, se realizará conforme a las siguientes reglas: las bases correspondientes a los 24 meses anteriores al mes previo a aquel en que se produzca el hecho causante se computarán en su valor nominal (art. 209.1. a) 1ª LGSS). Las restantes bases se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el Índice de Precios de Consumo desde el mes a que aquéllas correspondan, hasta el mes 25, previo al del hecho causante, a partir del cual se inicia el período de las bases de cotización tomadas en su valor nominal (art. 209.1. a) 2ª LGSS).

b) Además, si en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora aparecieran meses durante los cuales no hubiese existido obligación de cotizar, las primeras 48 mensualidades se integraran con la base mínima de entre todas las existentes en cada momento, y el resto de mensualidades con el 50% de dicha base mínima (art. 209.1 b) LGSS).

En los supuestos en que en alguno de los meses a tener en cuenta para la determinación de la base reguladora, la obligación de cotizar exista sólo durante una parte del mismo, procederá la integración señalada en el párrafo anterior, por la parte del mes en que no exista obligación de cotizar, siempre que la base de cotización correspondiente al primer período no alcance la cuantía de la base mínima mensual señalada. En tal supuesto, la integración alcanzará hasta esta última cuantía (art. 209.1.b) LGSS).

c) Por último, base reguladora para quienes hayan cesado en el trabajo por causa no imputable a su libre voluntad, por las causas y los supuestos contemplados en el artículo 267.1.a) LGSS²⁰ y que, a partir del cumplimiento de los cincuenta y cinco años de edad y al menos durante veinticuatro meses, hayan experimentado una reducción de las bases de cotización respecto de la acreditada con anterioridad a la extinción de la relación laboral, será la siguiente: desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2021, el resultado de dividir por 350 las bases de cotización durante los 300 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante, siempre que resulte más favorable que la que le hubiera correspondido de acuerdo con lo establecido en el

²⁰ El tenor literal de este artículo de la LGSS es el siguiente:

“Artículo 267. Situación legal de desempleo.

1. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos:

a) Cuando se extinga su relación laboral:

1.º En virtud de despido colectivo, adoptado por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.

2.º Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, cuando determinen la extinción del contrato de trabajo.

3.º Por despido. En el supuesto previsto en el artículo 111.1.b) de la Ley reguladora de la jurisdicción social, durante la tramitación del recurso contra la sentencia que declare la improcedencia del despido el trabajador se considerará en situación legal de desempleo involuntario, con derecho a percibir las prestaciones por desempleo, siempre que se cumplan los requisitos exigidos en el presente título, por la duración que le corresponda conforme a lo previsto en los artículos 269 o 277.2 de la presente ley, en función de los períodos de ocupación cotizada acreditados.

4.º Por extinción del contrato por causas objetivas.

5.º Por resolución voluntaria por parte del trabajador, en los supuestos previstos en los artículos 40, 41.3, 49.1.m) y 50 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

6.º Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas causas no hayan actuado por denuncia del trabajador. En el supuesto previsto en el artículo 147 de la Ley reguladora de la jurisdicción social y sin perjuicio de lo señalado en el mismo, los trabajadores se entenderán en la situación legal de desempleo establecida en el párrafo anterior por finalización del último contrato temporal y la entidad gestora les reconocerá las prestaciones por desempleo si reúnen el resto de los requisitos exigidos.

7.º Por resolución de la relación laboral durante el período de prueba a instancia del empresario, siempre que la extinción de la relación laboral anterior se hubiera debido a alguno de los supuestos contemplados en este apartado o haya transcurrido un plazo de tres meses desde dicha extinción”.

apartado 1 de la disposición transitoria octava de la LGSS (apartado 3 de la disposición transitoria octava LGSS).

b) Porcentaje

De acuerdo con lo establecido en el artículo 210.1 LGSS, la cuantía de la pensión de jubilación se determina aplicando a la base reguladora los porcentajes siguientes:

- a) Por los primeros 15 años cotizados, el 50%.
- b) A partir del año decimosexto, por cada mes adicional de cotización, comprendido entre los meses 1 y 248, se añadirá el 0,19%, y por cada uno de los que rebasen el mes 248, se añadirá el 0,18%, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100%.

A la cuantía así determinada le será de aplicación el factor de sostenibilidad que corresponda en cada momento²¹.

No obstante, hasta el año 2027, conforme establece la disposición transitoria novena LGSS, se establece un período transitorio y gradual durante el cual los porcentajes a que se refiere el artículo 210.1.b) LGSS, serán sustituidos por los siguientes:

Durante los años 2013 a 2019	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163, el 0,21% y por cada uno de los 83 meses siguientes, el 0,19%.
Durante los años 2020 a 2022 por	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 106, el 0,21% y por cada uno de los 146 meses siguientes, el 0,19%.

²¹ El factor de sostenibilidad de la pensión de jubilación está regulado en el artículo 211 LGSS y, entrará en vigor en 2019. Es un instrumento que con carácter automático permite vincular el importe de las pensiones de jubilación del sistema de la Seguridad Social a la evolución de la esperanza de vida de los pensionistas; dicho factor se aplicará por una sola vez para la determinación del importe inicial de las pensiones de jubilación y para su cálculo se tendrán en cuenta los siguientes elementos: a) las tablas de mortalidad de la población pensionista de jubilación del sistema de la Seguridad Social elaboradas por la propia Administración de la Seguridad Social; b) la edad de sesenta y siete años como edad de referencia.

Durante los años 2023 a 2026	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 49, el 0,21% y por cada uno de los 209 meses siguientes, el 0,19%.
A partir del año 2027	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 248, el 0,19% y por cada uno de los 16 meses siguientes, el 0,18%.

Por tanto, el porcentaje que se aplica a la base reguladora está en función de los años cotizados por el trabajador. De modo que, los períodos de cotización a tener en cuenta son los siguientes:

- Los períodos cotizados a los antiguos Regímenes del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) y del Mutualismo Laboral, desde el 1 de enero de 1960 hasta el 31 de diciembre de 1966, siempre que los mismos no se superpongan (art. 9.2 y 4 OM de 18 de enero de 1967 y apartados 1 de la disposición transitoria segunda y tercera LGSS).
- Los períodos cotizados al Régimen General y a los Regímenes especiales de la Seguridad Social a partir del 1 de enero de 1967 (art. 9.4 y 5 OM de 18 de enero de 1967).

Además de los períodos anteriores, se tendrán en cuenta:

- Los períodos de cotización asimilados por parto a que se refiere el artículo 235 LGSS²².
- Los períodos de maternidad o paternidad que subsistan a la extinción del contrato de trabajo (art. 165.6 LGSS).
- Los períodos de cotización asimilados por beneficio de cuidado de hijos o menores establecidos en el artículo 236 LGSS. Este artículo establece que

²² El artículo 235 LGSS dice: “A efectos de las pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente, se computarán a favor de la trabajadora solicitante de la pensión un total de ciento doce días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de catorce días más por cada hijo a partir del segundo, este incluido, si el parto fuera múltiple, salvo que, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o durante el tiempo que corresponda si el parto fuese múltiple”.

“se computará como periodo cotizado a todos los efectos, salvo para el cumplimiento del período mínimo de cotización exigido, aquel en el que se haya interrumpido la cotización a causa de la extinción de la relación laboral o de la finalización del cobro de prestaciones por desempleo cuando tales circunstancias se hayan producido entre los nueve meses anteriores al nacimiento, o los tres meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente de un menor, y la finalización del sexto año posterior a dicha situación. El período computable como cotizado será como máximo de doscientos setenta días por hijo o menor adoptado o acogido, sin que en ningún caso pueda ser superior a la interrupción real de la cotización²³. Este beneficio solo se reconocerá a uno de los progenitores. En caso de controversia entre ellos se otorgará el derecho a la madre”.

- También se considerarán períodos cotizados: a) los tres años de excedencia que los trabajadores disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor en régimen de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción. De igual modo, el primer año del período de excedencia que los trabajadores disfruten en razón del cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida (art. 237.1 y 2 LGSS); b) los dos primeros años de reducción de jornada por cuidado de un menor, o de un año por cuidado de otros familiares. Las cotizaciones durante estos períodos en que se reduce la jornada, se computarán incrementados hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo (art. 237.3 LGSS).

Otros aspectos a tener en cuenta en relación con el porcentaje son:

²³ No obstante, la duración del cómputo como período cotizado por cada hijo o menor acogido, se aplicará, a partir del 1 de enero de 2013, de forma gradual, hasta alcanzar el máximo de 270 días a partir del año 2019 y siguientes. Para el año 2017, los días computables son 243 (Artículo 6.1 del RD 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social y Disposición transitoria cuarta LGSS).

a) A los trabajadores que se jubilen con una edad superior a la que resulte de aplicación en cada momento y, siempre que al cumplir esa edad tengan acreditado el período mínimo de cotización exigido legalmente, se les reconocerá un porcentaje adicional por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión, cuya cuantía estará en función de los años de cotización acreditados, según la siguiente escala (art. 210.2 LGSS):

- a) Hasta veinticinco años cotizados, el 2 por ciento.
- b) Entre veinticinco y treinta y siete años cotizados, el 2,75 por ciento.
- c) A partir de treinta y siete años cotizados, el 4 por ciento.

b) A las mujeres que hayan tenido dos o más hijos biológicos o adoptados y a partir de 1 de enero de 2016²⁴ accedan a la pensión de jubilación, se les reconocerá un complemento de pensión, por su aportación demográfica a la Seguridad Social²⁵, que consiste en un porcentaje aplicable a la cuantía inicial de la pensión que causen. Dicho porcentaje estará en función del número de hijos que hayan tenido con anterioridad al hecho causante de la pensión de jubilación según la siguiente escala (art. 60.1 LGSS):

- a) En el caso de 2 hijos: 5 por ciento.
- b) En el caso de 3 hijos: 10 por ciento.
- c) En el caso de 4 o más hijos: 15 por ciento.

El complemento de pensión no será de aplicación en los casos de acceso anticipado a la jubilación por voluntad de la interesada ni en los de jubilación parcial, a los que se refieren, respectivamente, los artículos 208 y 215 de la LGSS (art. 60.4 LGSS).

II.2. JUBILACIÓN ANTICIPADA

II.2.1. Concepto

²⁴ Se trata de una medida aprobada en la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.

²⁵ En este sentido, GALLEGO LOSADA, R. “El complemento de maternidad discutible para cerrar la brecha de género de las pensiones”, *Revista: estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, 403 (2016), p. 29, pone de manifiesto que “el concepto de contributividad demográfica consolida y refuerza el principio de solidaridad entre generaciones ya que premia la aportación de cotizantes al sistema de reparto”.

La jubilación anticipada se puede definir como la iniciada antes del cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria que en cada caso resulte de aplicación²⁶, siempre que se cumplan unos determinados requisitos y con aplicación, en su caso, de coeficientes reductores.

II.2.2. Modalidades de acceder a la jubilación anticipada

Las modalidades de acceder a la jubilación anticipada son las siguientes:

II.2.2.1. Jubilación anticipada por razón del grupo o actividad profesional

De acuerdo con lo previsto en el primer párrafo del artículo 206.1 LGSS, la edad ordinaria de jubilación que en cada caso resulte de aplicación “podrá ser rebajada por Real Decreto a propuesta del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en “aquellos grupos o actividades profesionales, cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, peligrosa, tóxica o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, siempre que los trabajadores afectados acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca”²⁷ se encuentren en alta o situación asimilada a la de alta y cumplan los demás requisitos exigidos legalmente.

En ningún caso, la aplicación de los correspondientes coeficientes reductores de la edad, dará lugar a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a la de cincuenta y dos años. Dichos coeficientes, tampoco serán tenidos en cuenta a efectos de acreditar la edad exigida para acceder a la jubilación parcial, a los beneficios establecidos por acceder a la jubilación a una edad superior a la que en cada caso resulte aplicable y a cualquier otra modalidad de jubilación anticipada²⁸.

²⁶ Entre otros, arts. 206.1, 207.1.a) 208.1.a) LGSS.

²⁷ A tales efectos, “se establecerá reglamentariamente el procedimiento general que debe observarse para rebajar la edad de jubilación, que incluirá la realización previa de estudios sobre siniestralidad en el sector, penosidad, peligrosidad y toxicidad de las condiciones del trabajo, su incidencia en los procesos de incapacidad laboral de los trabajadores y los requerimientos físicos exigidos para el desarrollo de la actividad. El establecimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación solo procederá cuando no sea posible la modificación de las condiciones de trabajo y conllevará los ajustes necesarios en la cotización para garantizar el equilibrio financiero” (párrafos segundo y tercero, del apartado 1 del artículo 206 LGSS).

²⁸ Art. 206.3 LGSS.

Esta reducción de edad, establecida por Real Decreto, se realiza mediante la aplicación de coeficientes reductores a los siguientes colectivos²⁹:

a) Trabajadores incluidos en el Estatuto Minero

Conforme a lo establecido en los artículos 1 y 2.1 del Real Decreto 2366/1984, de 26 de diciembre, sobre reducción de la edad de jubilación a determinados grupos profesionales incluidos en el ámbito del Estatuto del Minero, cuando concurren determinadas circunstancias de penosidad, toxicidad, peligrosidad o insalubridad, los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el ámbito del Estatuto del Minero y no comprendidos en el Régimen Especial de la Minería del Carbón, podrán rebajar la edad mínima exigida para tener derecho a la pensión de jubilación, “en un período equivalente al que resulte de aplicar el coeficiente que corresponda, al período de tiempo efectivamente trabajado en cada una de las categorías y especialidades profesionales de la minería que se especifican en la escala anexa al presente Real Decreto³⁰”. Para el cómputo del tiempo efectivamente trabajado se descontarán todas las faltas de trabajo con excepción de las bajas médicas por enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo y las ausencias autorizadas con derecho a retribución³¹

b) Personal de vuelo de trabajos aéreos

Según lo previsto en los artículos 1 y 2 del Real Decreto 1559/1986, de 28 de junio, por el que se reduce la edad de jubilación para el personal de vuelo de trabajos aéreos, la edad mínima exigida a los tripulantes técnicos de vuelo, incluidos en la

²⁹ El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con la valoración favorable de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), va a iniciar próximamente la tramitación de un Real Decreto que reconozca la jubilación anticipada de los Policías Locales. Disponible en <http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/seguridadsocial/detalle/2940/2016/13/12>, [Consulta 20/12/2016].

³⁰ En Sentencia del Tribunal Supremo (en adelante STS), de 23 de junio de 2014 (Rc. 227/2013) (ECLI:ES:TS:2014:3072), la Sala IV, ante la demanda presentada por el sindicato que solicitaba que se asignase al puesto de trabajo de la empresa que consistía en la extracción a cielo abierto de carbonato cálcico, un coeficiente corrector del 0,10 previsto en el Real Decreto 2366/1984, de 26 de diciembre, para “los trabajadores de exterior que participen de forma directa en el desarrollo de labores mineras distintas de las consignadas en el apartado 6 de esta escala con concurrencia de riesgos pulvígenos y el coeficiente 0,05 se atribuye al resto de trabajadores de exterior que participen de forma directa en el desarrollo de labores mineras”, falla en el sentido de que corresponde aplicar dicho coeficiente reductor del 0,10, puesto que cuando se desarrollan las actividades profesionales en contacto directo con las zonas de explotación y con el mineral extraído, dicha actividad se considera análoga a la de otros trabajadores de exterior.

³¹ Art. 3 del Real Decreto 2366/1984, de 26 de diciembre.

Ordenanza Laboral para el personal de las Compañías de Trabajos Aéreos para tener derecho a la pensión de jubilación “se reducirá en un período equivalente al que resulte de aplicar al período efectivamente trabajado en cada una de las categorías y especialidades profesionales que se indican el coeficiente que corresponda, de conformidad con la siguiente: El 0,40, en la de piloto y segundo piloto. El 0,30 en la de mecánico de aeronave, navegante operador de fotografía aérea, operador de medios tecnológicos, fotógrafo aéreo y operador de cámara aérea³²”. Para el cómputo del tiempo efectivamente trabajado se descontarán las faltas de trabajo en los mismos términos que para los trabajadores incluidos en el Estatuto Minero³³.

c) Trabajadores ferroviarios

De acuerdo con el artículo 3.1 del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, por el que se integran los Regímenes Especiales de la Seguridad Social de Trabajadores Ferroviarios, Jugadores de Fútbol, Representantes de Comercio, Toreros y Artistas en el Régimen General, así como se procede a la integración del Régimen de Escritores de Libros en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (en adelante RD 2621/1986), la edad mínima exigida en cada momento se rebajará, para los trabajadores ferroviarios pertenecientes o que hayan pertenecido a grupos y actividades profesionales de naturaleza especialmente peligrosa o penosa, mediante la aplicación del coeficiente que corresponda (0,15 o 0,10) al período de tiempo efectivamente trabajado en tales grupos y actividades.

d) Artistas

³² En STS de 19 de marzo de 2015 (Rc. 701/2014) (ECLI:ES:TS:2015:1769), la cuestión que se plantea consiste en determinar si los coeficientes reductores de la edad de jubilación previstos en el art. 2.1 del Real Decreto 1559/1986, de 28 de junio, por el que se reduce esa edad para el personal de vuelo de las compañías de trabajos aéreas, deben computarse a efectos de determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora de la prestación cuando la jubilación no se ha anticipado o no lo ha sido con el alcance que la norma permite. En el presente recurso, argumenta la Sala IV, creando jurisprudencia, que, “si no hay adelanto de la edad de jubilación, no hay tampoco aplicación del coeficiente reductor para incrementar el periodo cotizado en una supuesta reducción que no existe en la realidad y que, por tanto, tendría que calificarse como teórica o virtual frente a la única real que es la del que se jubila antes de la edad pensionable. El sentido propio de las palabras de la ley coincide aquí con su finalidad, reuniendo los dos cánones interpretativos del art. 3 del Código Civil, pues esa finalidad es la que acaba de indicarse y lo que dicen las palabras de la norma es que se computará como cotizado a efectos del porcentaje el período de tiempo en que resulte rebajada la edad de jubilación del trabajador, es decir, que si no hay rebaja de la edad, no puede haber acumulación de un periodo de tiempo que no se ha rebajado”.

³³ Art. 3 del Real Decreto 1559/1986, de 28 de junio.

Respectos a los artistas, el artículo 11 del RD 2621/1986 establece que podrán jubilarse a partir de los sesenta años, con una reducción de un 8%, en el porcentaje de la pensión, por cada año que falte para cumplir la edad ordinaria exigida en cada momento.

No obstante lo anterior, los cantantes, bailarines y trapevistas podrán causar la pensión de jubilación a partir de los sesenta años de edad, sin aplicación de coeficientes reductores, siempre que hayan trabajado en la especialidad un mínimo de ocho años durante los veintiuno anteriores a la jubilación.

En todo caso, requisito necesario para acceder a la jubilación estar en alta o en situación asimilada a la de alta en la fecha del hecho causante

e) Profesionales taurinos

Respecto a este colectivo, el artículo 18 del RD 2621/1986 señala que la edad mínima de jubilación para causar pensión de jubilación los profesionales taurinos será la siguiente:

- 65 años o la edad ordinaria exigida en cada momento, para los mozos de estoques y de rejones y sus ayudantes.
- 60 años para los puntilleros. Además, los mozos de estoque y de rejones y sus ayudantes podrán jubilarse a partir de los 60 años con aplicación de un coeficiente reductor de un 8% por cada año de anticipación. En todos los casos, tendrán que acreditar estar en alta o en situación asimilada a la de alta en el momento del hecho causante y haber actuado en 250 festejos en cualquier categoría profesional.
- 55 años para los matadores de toros, rejoneadores, novilleros que hayan actuado en 150 festejos en cualquiera de estas categorías. También, para banderilleros, picadores y toreros cómicos que hayan actuado en 200 festejos en cualquiera de estas categorías o en alguna de las mencionadas anteriormente. En todos los casos tendrán que acreditar estar en alta o en situación asimilada a la de alta en la fecha del hecho

f) Bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos

Con arreglo a los artículos 1 y 2 del Real Decreto 383/2008, de 14 de marzo, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos, la edad ordinaria exigida en cada momento para el acceso a la jubilación de los trabajadores por cuenta ajena y empleados públicos, incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, que presten servicio como bomberos, en sus diferentes escalas, categorías o especialidades, en corporaciones locales, en comunidades autónomas, en el Ministerio de Defensa, en el Organismo Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea, así como en los consorcios o agrupaciones que pudieran tener constituidos las expresadas administraciones, se reducirá en un período equivalente al que resulte de aplicar a los años completos efectivamente trabajados como bombero el coeficiente reductor del 0,20; en ningún caso, la aplicación de la reducción de la edad de jubilación, dará ocasión a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a los 60 años, o a la de 59 años en los supuestos en que se acrediten 35 o más años de cotización efectiva, sin cómputo de la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias, por el ejercicio de la actividad de bombero.

Para el cómputo del tiempo efectivamente trabajado se descontarán todas las faltas al trabajo sin más excepciones que las bajas médicas por enfermedad común o profesional, o accidente, sea o no de trabajo, las que tengan por motivo la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural y las ausencias autorizadas con derecho a retribución³⁴.

g) Miembros del Cuerpo de la Ertzaintza

La LGSS, en la disposición adicional vigésima, señala que la edad ordinaria exigida en cada momento para el acceso a la pensión de jubilación se reducirá en un período equivalente al que resulte de aplicar el coeficiente reductor del 0,20 a los años completos efectivamente trabajados como miembros del Cuerpo de la Ertzaintza o como integrantes de los colectivos que quedaron incluidos en el mismo. En ningún caso, la aplicación de la reducción de la edad de jubilación dará ocasión, a que el interesado

³⁴ Art. 3 del Real Decreto 383/2008, de 14 de marzo.

pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a los 60 años, o a la de 59 años en los supuestos en que se acrediten 35 o más años de actividad efectiva y cotización, sin cómputo de la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

II.2.2.2. Jubilación anticipada de trabajadores con discapacidad

De acuerdo con el artículo 206.2 LGSS, la edad ordinaria de jubilación que en cada caso resulte de aplicación “podrá ser reducida en el caso de personas con discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento, en los términos contenidos en el correspondiente real decreto acordado a propuesta del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social”. También podrá ser rebajada en el caso de personas con discapacidad en un grado igual o superior al 45 por ciento, “siempre que, en este último supuesto, se trate de discapacidades reglamentariamente determinadas respecto de las que existan evidencias de que determinan de forma generalizada y apreciable una reducción de la esperanza de vida”.

Ambas discapacidades se analizan a continuación siguiendo los Real Decretos que las regulan:

- a) Jubilación anticipada de los trabajadores con discapacidad igual o superior al 65 por ciento

Conforme a los artículos 1 y 3 del Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen coeficientes reductores a favor de los trabajadores que acreditan un grado importante de minusvalía³⁵, los trabajadores por cuenta ajena que realicen una actividad retribuida y durante ésta acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento, podrán reducir la edad de jubilación ordinaria en un período equivalente al que resulte de aplicar al tiempo efectivamente trabajado el coeficiente del 0,25 en los casos de un grado de discapacidad igual o superior al 65 por 100 o del 0,50 en los casos de un grado de discapacidad igual o superior al 65 por 100 y que el trabajador necesite

³⁵ A través del Real Decreto 1856/2009, de 4 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, y por el que se modifica el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, el término minusvalía ha sido sustituido por el término discapacidad. En relación con este colectivo, también puede verse el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley General de derechos de la personas con discapacidad y de su inclusión social.

el concurso de otra persona para realizar los actos esenciales de la vida ordinaria³⁶. Para el cómputo del tiempo efectivamente trabajado se descontarán las faltas al trabajo en las mismas condiciones que para los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos³⁷

En este caso, igual que ocurre en la jubilación anticipada por razón de grupo o actividad profesional, la aplicación de los correspondientes coeficientes reductores de la edad tampoco dará ocasión a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a la de cincuenta y dos años.

- a) Jubilación anticipada de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento

A tenor de lo establecido en los artículos 1 y 2 del Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161 bis (actual 206.2) de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45, la edad ordinaria de jubilación podrá ser rebajada para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia incluidos en cualquiera de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social, que acrediten que, a lo largo de su vida laboral, han trabajado un tiempo efectivo equivalente, al menos al período mínimo de cotización que se exige para poder acceder a la pensión de jubilación y que, además, durante todo ese tiempo estén afectados de un grado de discapacidad igual o superior al 45 por ciento, por alguna de las discapacidades en las que concurren evidencias que determinan de forma generalizada y apreciable una reducción de la esperanza de vida de esas personas³⁸. La edad mínima de

³⁶ En STS de 18 febrero de 2015 (Rc. 983/2014) (ECLI:ES:TS:2015:1757), la cuestión que se discute en el presente recurso de casación consiste en determinar cómo tiene que calcularse el importe de la pensión de jubilación reconocida a una trabajadora por aplicación de un coeficiente reductor, por minusvalía, al periodo efectivamente trabajado, y que el Instituto Nacional de la Seguridad Social (en adelante INSS) reconoció en 0,25%, instando la actora el 0,50% teniendo en cuenta que tiene reconocido un grado de minusvalía del 79% y que se acreditó en el acto de juicio (aunque no en la resolución de reconocimiento del grado de minusvalía) el concurso de otra persona para las necesidades de la vida diaria. En esta caso, la Sala IV considera que no procede estimar la demanda, ya que “la declaración de un determinado grado de incapacidad efectuada por el órgano administrativo competente juega como hecho condicionante del derecho a la prestación”, por lo que no puede acogerse la pretensión de la trabajadora de aplicar un coeficiente reductor por minusvalía del 0,50%, por el mero hecho de acreditar el concurso de tercera persona en el acto de juicio.

³⁷ Art. 4 del Real Decreto 1593/2003, de 5 de diciembre.

³⁸ Estas discapacidades son las siguientes (art. 2 del RD 1851/2009): discapacidad intelectual (antes retraso mental); parálisis cerebral; anomalías genéticas (síndrome de Down, acondroplasia o fibrosis quística, entre otras); trastornos del espectro autista; anomalías congénitas secundarias a talidomida;

jubilación de las personas afectadas por estas discapacidades será, excepcionalmente, la de cincuenta y seis años³⁹. Para el cómputo del tiempo efectivamente trabajado se descontarán las faltas al trabajo en los mismos términos que para los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos⁴⁰.

II.2.2.3. Jubilación anticipada por tener la condición de mutualista

De acuerdo con la disposición transitoria cuarta.1.2ª LGSS, podrán jubilarse a los sesenta años de edad, los trabajadores incluidos en el Régimen General que tuvieran la condición de mutualistas en alguna Mutualidad Laboral de trabajadores por cuenta ajena antes del 1 de enero de 1967 y que se encuentren en alta o en situación asimilada en la fecha del hecho causante⁴¹. En tal caso, la cuantía de la pensión se reducirá en un 8 por ciento por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad de jubilación ordinaria, salvo que acredite treinta o más años de cotización, y el cese en el trabajo sea consecuencia de la extinción del contrato de trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, en cuyo caso el porcentaje de reducción de la cuantía de la pensión que se aplicará estará, en función de los años completos de cotización acreditados, será el siguiente:

- Entre treinta y treinta y cuatro años acreditados de cotización: 7,5 por ciento
- Entre treinta y cinco y treinta y siete años acreditados de cotización: 7 por ciento.
- Entre treinta y ocho y treinta y nueve años acreditados de cotización: 6,5 por ciento.
- Con cuarenta o más años acreditados de cotización: 6 por ciento.

síndrome postpolio; daño cerebral (adquirido: traumatismos craneoencefálicos, secuelas de tumores del SNC, infecciones o intoxicaciones); enfermedades mentales (esquizofrenia o trastorno bipolar); y enfermedades neurológicas (esclerosis lateral amiotrófica, esclerosis múltiple, leucodistrofias, síndrome de Tourette, lesión medular traumática).

³⁹ Art. 3 del Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, en la redacción dada por la Disposición adicional decimotercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre racionalización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social

⁴⁰ Art. 4 del Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre.

⁴¹ Según MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., y QUESADA SEGURA, R., *Manual...*, o.c., p. 359, se trata de una jubilación, “que se mantiene con carácter residual, aunque su utilización será muy reducida, debido a que su vigencia no puede superar el año 2017”.

A tales efectos, de acuerdo con la disposición anteriormente citada, se entenderá por libre voluntad del trabajador la inequívoca manifestación de voluntad de quien, pudiendo continuar su relación laboral y no existiendo razón objetiva que la impida, decida poner fin a la misma. Se considerará, en todo caso, que el cese en la relación laboral se produjo de forma involuntaria la extinción de la relación laboral se haya producido por alguna de las causas previstas en el artículo 267.1.a) LGSS⁴².

II.2.2.4. Jubilación anticipada derivada del cese no voluntario en el trabajo

Para acceder a esta modalidad de jubilación se exigen los siguientes requisitos (art. 207.1 LGSS):

- a) Tener cumplida una edad que sea inferior en cuatro años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores el artículo 206 LGSS⁴³.
- b) Encontrarse inscrito en las oficinas de empleo como demandante de empleo durante un plazo de, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación.
- c) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 33 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.
- d) Que el cese en el trabajo se haya producido como consecuencia de una situación de reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral. A estos efectos, las causas de extinción del contrato de trabajo que podrán dar derecho al acceso a esta modalidad de jubilación anticipada serán las siguientes:

⁴² Véase nota a pie de página 20.

⁴³ GARCIA MURCIA, J., “Las nuevas reglas sobre la jubilación parcial y jubilación anticipada: El RDL 5/2013. El nuevo régimen de las aportaciones económicas por despidos”, *Revista Derecho de los negocios*, 269 (2013), Volumen 24, p. 4. Según lo indicado en este artículo podemos ver las modificaciones que sufrió la jubilación anticipada después de la reforma a partir de la ley 27/2011 por la cual se reformuló la edad de acceso a la jubilación por causas no imputables a la libre voluntad del trabajador. La cifra dejó de ser fija para que, tal y como se indica, sea la resultante de restar cuatro años como máximo a la edad ordinaria de jubilación que opere en cada momento.

- El despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- El despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 52.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En los dos supuestos anteriores, para poder acceder a esta modalidad de jubilación anticipada, será necesario que el trabajador acredite haber percibido la indemnización correspondiente derivada de la extinción del contrato de trabajo o haber interpuesto demanda judicial en reclamación de dicha indemnización o de impugnación de la decisión extintiva. El percibo de la indemnización se acreditará mediante documento de la transferencia bancaria recibida o documentación acreditativa equivalente.

- La extinción del contrato por resolución judicial, conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.
- La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o la extinción de la personalidad jurídica del contratante.
- La extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor constatada por la autoridad laboral conforme a lo establecido en el artículo 51.7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- La extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género dará acceso a esta modalidad de jubilación anticipada.

Por otro lado, en esta modalidad de jubilación anticipada, la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de

jubilación que en cada caso resulte de la aplicación, de los siguientes coeficientes en función del período de cotización acreditado (art. 207.2 LGSS)⁴⁴:

- Coeficiente del 1,875 por ciento por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a treinta y ocho años y seis meses.
- Coeficiente del 1,750 por ciento por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a treinta y ocho años y seis meses e inferior a cuarenta y un años y seis meses.
- Coeficiente del 1,625 por ciento por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a cuarenta y un años y seis meses e inferior a cuarenta y cuatro años y seis meses.
- Coeficiente del 1,500 por ciento por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a cuarenta y cuatro años y seis meses.

Además, a los exclusivos efectos de determinar dicha edad legal de jubilación, se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de (art. 207.2, párrafo segundo LGSS); para el cómputo de los períodos de cotización se tomarán períodos completos, sin que se equipare a un período la fracción del mismo (art. 207.2, párrafo tercero LGSS).

Finalmente, una vez aplicados los referidos coeficientes reductores, el importe resultante de la pensión no podrá ser superior a la cuantía que resulte de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50 por ciento por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación (art. 210.3 LGSS).

II.2.2.5. Jubilación anticipada por voluntad del trabajador

Para acceder a esta modalidad de jubilación los requisitos exigidos son (art. 208.1 LGSS):

⁴⁴ En este mismo sentido, QUILEZ FÉLEZ, M^a.T., “Reflexiones en torno a las medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. Año 2013”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 109 (2014), p. 216, señala que los coeficientes reductores tanto para el caso de la jubilación anticipada no voluntaria como para la jubilación anticipada voluntaria, dependen de la edad de jubilación y de los años cotizados.

- a) Tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación, sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores establecidos en el artículo 206 LGSS⁴⁵.
- b) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de treinta y cinco años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.
- c) Una vez acreditados los requisitos generales y específicos de dicha modalidad de jubilación, el importe de la pensión a percibir ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los sesenta y cinco años de edad. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada.

Además, en esta modalidad de la jubilación anticipada también la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso corresponda, de los siguientes coeficientes en función del período de cotización acreditado:

- Coeficiente del 2 por ciento por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a treinta y ocho años y seis meses.
- Coeficiente del 1,875 por ciento por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a treinta y ocho años y seis meses e inferior a cuarenta y un años y seis meses.
- Coeficiente del 1,750 por ciento por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a cuarenta y un años y seis meses e inferior a cuarenta y cuatro años y seis meses.

⁴⁵ GARCÍA MURCIA, J. “las nuevas reglas...”, o.c., p.5. A partir de la reforma de la ley 27/2011 se reformula la edad de acceso a la jubilación anticipada por voluntad del trabajador. Antes la edad de acceso era de 63 años y ahora tiene que ser inferior en dos años como máximo a la edad ordinaria de jubilación aplicable al trabajador.

- Coeficiente del 1,625 por ciento por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a cuarenta y cuatro años y seis meses.

Como sucede en la modalidad de jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador, también en esta modalidad, a efectos de determinar dicha edad legal de jubilación, se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de (art. 208.2, párrafo segundo LGSS), para el cómputo de los períodos de cotización se tomarán períodos completos, sin que se equipare a un período la fracción del mismo (art. 208.2, párrafo tercero LGSS).

Igualmente, una vez aplicados los referidos coeficientes reductores, el importe resultante de la pensión no podrá ser superior a la cuantía que resulte de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50 por ciento por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación (art. 210.3 LGSS).

II.3. JUBILACIÓN PARCIAL

II.3.1. Concepto

Se considera jubilación parcial la iniciada con anterioridad o posterioridad a la edad de jubilación ordinaria que en cada caso resulte de aplicación, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada o no con un contrato de relevo⁴⁶. En todo caso, el disfrute de la pensión de jubilación parcial será compatible con un puesto de trabajo a tiempo parcial⁴⁷.

II.3.2. Beneficiarios y requisitos

Podrán acogerse a esta modalidad de jubilación⁴⁸:

⁴⁶ Art. 9 del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre (en adelante RD 1131/2002), por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

⁴⁷ Art. 215.3 LGSS.

⁴⁸ Según, SANCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., “Trabajadores de edad avanzada: I. Jubilación anticipada y jubilación parcial: cuestiones prácticas tras la Reforma 2013”, *Actualidad laboral*, 9, (2013), Volumen 24, p. 20, “la norma de urgencia mantiene las dos modalidades de jubilación parcial, ex ante y ex post y asimismo exige como requisito constitutivo de la primera la existencia de un contrato de relevo, penalizando claramente la Reforma de 2013 esta modalidad de jubilación parcial porque se considera en

Por un lado, los trabajadores que hayan cumplido la edad ordinaria de jubilación que en cada caso resulte de aplicación y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se reduzca su jornada de trabajo entre un mínimo del 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento, sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable⁴⁹.

Por otro, los trabajadores a tiempo completo que con carácter simultáneo celebren un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) y que reúnan los siguientes requisitos⁵⁰:

a) Tener cumplida en la fecha del hecho causante⁵¹ una edad de sesenta y cinco años (dos años menos que en la jubilación ordinaria) con treinta y tres años cotizados, o de sesenta y tres cuando se acrediten treinta y seis años y seis meses de cotización (a partir del año 2027 y siguientes), sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.

La exigencia del requisito de edad a que se refiere el párrafo anterior se aplicará de forma gradual, en los términos que resultan del siguiente cuadro (apartado 2 de la disposición transitoria décima LGSS):

Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2017	61 y 5 meses	34 años y 3 meses o más	61 y 10 meses más
2018	61 y 6 meses	34 años y 6 meses o más	62 años
2019	61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más	62 y 4 meses
2020	61 y 10 meses	35 años o más	62 y 8 meses
2021	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años

el Informe presentado por el MEYSS al Pacto de Toledo que es “una forma privilegiada de jubilación anticipada en la que todos los costes son asumidos por el Sistema de Seguridad Social”.

⁴⁹ Art. 215.1 LGSS.

⁵⁰ Art. 215.2 LGSS

⁵¹ El hecho causante de la pensión de jubilación parcial se entenderá producido el día del cese en la jornada que se viniese realizando con anterioridad (art. 11 RD 1131/2002).

2022	62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años

No obstante, la escala de edades indicada anteriormente no se aplicará a los trabajadores que tuvieran la condición de mutualista⁵², “pudiendo acceder a la jubilación desde el cumplimiento de los 60 años de edad, siempre que se acrediten los demás requisitos exigidos”⁵³.

b) Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial⁵⁴. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

c) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento, o del 75 por ciento para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, siempre que se acrediten el resto de los requisitos. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

⁵² *Ibíd.*

⁵³ PANIZO ROBLES, J.A., “Las nuevas reglas de acceso a la jubilación: a propósito de Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo”, *Revista Trabajo y Seguridad Social CEF*, 361 (2013), p. 102.

⁵⁴ En STS 19 de noviembre de 2014 (Rc. 3323/13) (ECLI:ES:TS:2014:5604), la Sala IV ante la demanda presentado por el INSS al objeto de que se declare nulo el reconocimiento de la pensión de jubilación anticipada parcial al demandado con base en la ausencia del requisito de seis años de antigüedad en la empresa, falla, creando jurisprudencia, que dicho demandado tiene derecho a dicha pensión, por cumplir el requisito mencionado a que refiere el art.166.2 b) LGSS en relación con la DT 17ª LGSS, ya que el mismo constituyó una empresa siendo administrador solidario, y posteriormente pasó a prestar servicios para la misma como trabajador por cuenta ajena y, teniendo en cuenta que el art. 2 k) LGSS, declara asimilados a trabajadores por cuenta ajena (con exclusión de la protección por desempleo y del FOGASA) a los consejeros y administradores de sociedades mercantiles capitalistas siempre que no posean el control de éstas en los términos establecidos en la DA 27ª LGSS, cabe señalar que el demandado se encontraba en situación asimilada al alta, por lo que procede tener en cuenta dicha antigüedad y reconocerle el derecho a la pensión de jubilación anticipada parcial.

d) Acreditar un período de cotización de treinta y tres años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, el período de cotización exigido será de veinticinco años.

e) El puesto del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido, en todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

f) La empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo⁵⁵ con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

La duración del contrato de relevo será igual al tiempo que le falta al jubilado parcial para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que, en cada caso resulte de aplicación.

Si el contrato de relevo tiene carácter indefinido y a tiempo completo, deberá mantenerse al menos durante el tiempo que le falte al jubilado parcial para alcanzar la edad de jubilación ordinaria y dos años más⁵⁶.

⁵⁵ En los términos del artículo 12.7 ET.

⁵⁶ En relación con este aspecto, CASAS BAAMONDE, M.E., RODRIGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., y VALDÉS DAL-RE, F., “La nueva regulación de la jubilación en el RDL 5/2013, de 5 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores y promover el envejecimiento activo”, *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 5 (2013), p. 23, señalan que “el RDL5/2013 introduce una nueva modalidad de contrato de relevo de carácter indefinido y a tiempo completo, ligada necesariamente a esa mayor reducción del 75 por 100 de la jornada de trabajo que el jubilado parcial anticipadamente deja vacante, pero en la que esa duración indefinida presenta la notable singularidad de que queda predeterminada a su mantenimiento al menos durante una duración

En el supuesto de que el contrato de relevo se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante. En caso de que el empresario incumpla las obligaciones relativas al contrato de relevo, será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial⁵⁷.

En el caso de que el trabajador se jubile parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria prevista en la LGSS, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

g) Aunque haya existido una reducción de jornada (y, por tanto, del salario percibido, que es sustituido por la pensión de jubilación parcial)⁵⁸ durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando este a jornada completa.

igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falta al trabajador sustituido para alcanzar la edad legal de jubilación”.

⁵⁷ En la STS, de 14 de septiembre de 2013 (Rc. 2520/2012) (ECLI:ES:TS:2013:5058), cuya doctrina se ha reiterado, creando jurisprudencia, en STS, de 17 de noviembre de 2014 (Rc. 3309/2013) (ECLI:ES:TS:2014:4884), la cuestión que se suscita es la que se refiere a la “posible responsabilidad empresarial por las prestaciones a tiempo parcial de uno de sus trabajadores, cuando el trabajador relevista agota la situación de IT por el transcurso del plazo máximo de duración y es dado de baja en la Seguridad, sin que la empresa contrate a trabajador sustituto alguno en el periodo de incapacidad prorrogada iniciada en tal fecha y hasta que el relevista se reincorpora al trabajo tras serle denegada la IP cuyo reconocimiento había instado”. La Sala IV, tras sistematizar la jurisprudencia relativa a los supuestos en que existe la obligación de sustituir al trabajador relevista y la correspondiente obligación empresarial en caso de no hacerlo, concluye “que la doble finalidad de la institución política de empleo y mantenimiento financiero de la Seguridad Social determina que hayamos de entender que en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo del relevista, las obligaciones de sustituirle por otro trabajador y -en su caso, de haberse incumplido aquélla- la de reintegro de las prestaciones percibidas por el jubilado, se limitan a los casos en que no se cotice por el trabajador con contrato suspendido, no mientras se cotice, como es el caso del periodo ordinario de IT”.

⁵⁸ PANIZO ROBLES, J.A., “Las nuevas reglas...”, o.c., p. 103.

No obstante, esta obligación no se establece en su integridad en la fecha de entrada en vigor del RDL 5/2013⁵⁹, sino que se va a aplicar de forma gradual conforme a los porcentajes calculados sobre la base de cotización a jornada completa de acuerdo con la siguiente escala⁶⁰:

- Durante el año 2013, la base de cotización será equivalente al 50 por ciento de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.
- Por cada año transcurrido a partir del año 2014 se incrementará un 5 por ciento más hasta alcanzar el 100 por ciento (a partir del año 2023) de la base de cotización que le hubiera correspondido a jornada completa.
- En ningún caso el porcentaje de base de cotización fijado para cada ejercicio en la escala anterior podrá resultar inferior al porcentaje de actividad laboral efectivamente realizada.

Finalmente, el artículo 215.5 LGSS establece que podrán acogerse a la jubilación parcial “antes, pues, del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación que resulte de aplicación”⁶¹, los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas, siempre que concurren las siguientes condiciones⁶²: a) Ha de tratarse de una cooperativa que, en sus estatutos, haya optado porque sus socios trabajadores o socios de trabajo hayan quedado encuadrados en un régimen de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14.1.a) LGSS; b) Los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas que vayan a acceder a la jubilación parcial han de reducir su jornada y derechos económicos en los términos establecidos en el artículo 12.6 ET; c) Además, la cooperativa debe concertar con un socio de duración determinada de la misma o con un desempleado la realización, en calidad de socio trabajador o de socio de trabajo, de la jornada dejada vacante por el socio que se jubila parcialmente, con las mismas condiciones establecidas para la celebración de un contrato de relevo en el artículo 12.7 ET.

II.3.3. Cuantía de la pensión de jubilación parcial

⁵⁹ *Ibíd*, p. 104.

⁶⁰ Conforme a lo previsto en el apartado 3 de la disposición transitoria décima LGSS.

⁶¹ GARCIA MURCIA, J., “Las nuevas reglas...”, o.c., p. 4.

⁶² PANIZO ROBLES, J.A., “Las nuevas reglas...”, o.c., pp. 104-105.

La cuantía de la pensión de jubilación es el resultado de aplicar el porcentaje de reducción de jornada al importe de la pensión que le correspondería, de acuerdo con los años de cotización que acredite el trabajador en la fecha del hecho causante, calculada de acuerdo con las normas generales del Régimen de la Seguridad Social de que se trate, pero sin la aplicación del porcentaje adicional que corresponda cuando se acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a la que resulte de aplicación en cada caso, a que se refiere el artículo 210.2 LGSS. El importe de la pensión no podrá ser inferior a la cuantía que resulte de aplicar ese mismo porcentaje al importe de la pensión mínima, vigente en cada momento para los mayores de 65 años de acuerdo con sus circunstancias familiares (art. 12.1 RD 1131/2002).

A petición del trabajador jubilado parcialmente, cada año podrá incrementarse el porcentaje de reducción de jornada dentro de los límites establecidos, y con la conformidad del empresario, que ofrecerá la parte de jornada vacante, al trabajador relevista. De no ser aceptada por éste, la empresa deberá contratar a un trabajador en desempleo. Incrementado el porcentaje de reducción de jornada, se modificará la cuantía de la pensión, aplicando a la reconocida inicialmente el porcentaje que corresponda en función de la nueva reducción de jornada actualizándose con las revalorizaciones habidas desde la fecha de la jubilación parcial (art. 12.2 RD 1131/2002).

Además, en el citado RD, se regulan otros aspectos relevantes de la pensión de jubilación parcial⁶³.

II.4. JUBILACIÓN FLEXIBLE

Las normas que regulan actualmente la pensión de jubilación y entre ellas, la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de

⁶³ Así, el artículo 13 del RD 1131/2002 regula la solicitud y efectos económicos; el artículo 14 recoge la compatibilidad e incompatibilidad; el artículo 15 está dedicado al cálculo de las prestaciones de Seguridad Social durante la situación de jubilación parcial; el artículo 16 regula la extinción de la pensión de jubilación; el artículo 17 regula el derecho a determinadas prestaciones de los jubilados parciales; y, finalmente, el artículo 18 recoge las particularidades en el cálculo de la pensión de jubilación ordinaria i anticipada cuando se proviene de jubilación parcial.

jubilación gradual y flexible (en adelante Ley 35/2002), tienden a flexibilizar el acceso a la misma, facilitando a compatibilidad de la pensión con la actividad laboral⁶⁴.

Uno de los objetivos básicos de la citada Ley, fue el permitir la prolongación de la actividad laboral de los trabajadores de más edad, retrasando de este modo el momento de acceso a la pensión de jubilación⁶⁵. Esta medida fue adoptada, como establece el preámbulo de la citada norma, por “las indudables ventajas, tanto para el propio trabajador como para los sistemas de pensiones”.

La figura de la jubilación flexible se introduce en el artículo 1 de la Ley 35/2002, a través de la modificación del párrafo segundo del artículo 165.1 de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto-legislativo 1/1994, de 20 de junio (actual párrafo segundo del art. 213.1 LGSS), al establecer que “las personas que accedan a la jubilación podrán compatibilizar el percibo de la pensión con un trabajo a tiempo parcial en los términos que reglamentariamente se establezcan. Durante dicha situación, se minorará el percibo de la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable”.

Con esta introducción se modera la tradicional regla de la incompatibilidad entre disfrute de la pensión de jubilación y trabajo del pensionista, recogida con carácter general en párrafo primero del artículo 165.1 de la anterior LGSS de 1994, y en la actualidad en el mismo párrafo del artículo 213.1 LGSS.

La jubilación flexible y la jubilación parcial constituyen, por tanto, una excepción a la regla general de incompatibilidad establecida en el artículo 213.1 LGS⁶⁶.

⁶⁴ MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., y QUESADA SEGURA, R., *Manual...*, o.c., p. 373.

⁶⁵ CASAS BAAMONDE, M.E., RODRIGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., y VALDÉS DAL-RE, F., “La nueva regulación...”, o.c., p. 10.

⁶⁶ En este sentido, pueden verse: LÓPEZ GANDÍA, J., “La jubilación parcial tras la reforma de las pensiones”, *Documentación laboral*, 99 (2013), p. 62, y ZAFRA MATA, D., “Compatibilidad en el disfrute de la pensión de jubilación con la obtención de ingresos por la realización de trabajos remunerados: aspectos generales y evolución jurisprudencial hasta la entrada en vigor del Real Decreto-Ley, de 5 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores y promover el envejecimiento activo”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 109, (2014), p. 185.

El contenido esencial de la jubilación flexible aparece recogido en el Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible (en adelante RD 1132/2002), en los términos que se analizan a continuación.

II.4.1. Concepto

Se considera como situación de jubilación flexible la derivada de la posibilidad de compatibilizar, una vez causada, la pensión de jubilación con un trabajo a tiempo parcial, siempre que la jornada pactada se sitúe entre un mínimo del 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento, en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable, con la consecuente minoración de la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista (art. 5.1 RD 1132/2002).

Por tanto, la jubilación flexible, es un supuesto de jubilación parcial compatible con un trabajo a tiempo parcial, con independencia de que se celebre simultáneamente un contrato de relevo⁶⁷. Además, esta jubilación es fruto “de la decisión del trabajador ya jubilado que, al haber cumplido la edad de jubilación y encontrarse ya percibiendo la oportuna pensión, regresa al mercado de trabajo, realizando un trabajo a tiempo parcial y, de ese modo, novando su estado precedente de jubilado a tiempo completo”⁶⁸.

II.4.2. Características de la jubilación flexible

Pueden señalarse las siguientes:

- a) El pensionista de jubilación, antes de iniciar las actividades realizadas mediante contrato a tiempo parcial, deberá comunicar tal circunstancia a la Entidad gestora respectiva con la finalidad de que ésta pueda proceder a la reducción correspondiente de la pensión (art. 6.1 y 2 RD 1132/2002).

La falta de comunicación tendrá como efectos el carácter indebido de la pensión, en el importe correspondiente a la actividad a tiempo parcial, desde la fecha de inicio de las correspondientes actividades y la obligación de reintegro de lo

⁶⁷ MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., y QUESADA SEGURA, R., *Manual...*, o.c., p. 373.

⁶⁸ CASAS BAAMONDE, M.E., RODRIGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., y VALDÉS DAL-RE, F., “La nueva regulación...”, o.c., p. 10.

indebidamente percibido, sin perjuicio de las sanciones que procedan de acuerdo con lo previsto en la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (art. 6.3 RD 1132/2002)

- b) La pensión de jubilación flexible es compatible con las prestaciones de incapacidad temporal o de maternidad, derivadas de la actividad efectuada a tiempo parcial (art. 7.2 RD 1132/2002), e incompatible con las pensiones de incapacidad permanente que pudieran corresponder por la actividad desarrollada, con posterioridad al reconocimiento de la pensión de jubilación, cualquiera que sea el Régimen en que se causen aquéllas (art. 7.1 RD 1132/2002).
- c) Producido el cese definitivo en el trabajo y comunicado el mismo a la Entidad Gestora, se calculará la pensión de jubilación, de acuerdo a las reglas siguientes (art. 8 RD 1132/2002):
 - a. Se calculará de nuevo la base reguladora, mediante el cómputo de las nuevas cotizaciones efectuadas en las actividades realizadas.
 - b. Las cotizaciones efectuadas darán lugar a la modificación del porcentaje aplicable a la base reguladora, en función del nuevo período de cotización acreditado.
 - c. Además, las cotizaciones realizadas surtirán efectos para disminuir o, en su caso, suprimir, el coeficiente reductor que se hubiese aplicado, en el momento de causar derecho a la pensión, en el caso de haber accedido a la jubilación anticipada.
 - d. Asimismo, la nueva cotización se tendrá en cuenta, siempre y cuando contribuya a mejorar la cuantía de la nueva jubilación respecto a la precedente. De no ser así, se respetaría la precedente más las actualizaciones habidas a lo largo de los años transcurridos⁶⁹
- d) Durante el percibo de la pensión de jubilación flexible, los titulares de la misma mantendrán la condición de pensionista a efectos de reconocimiento y percibo de las prestaciones sanitarias (art. 9 RD 1132/2002).

⁶⁹ VIVERO SERRANO, J. B., “La compatibilidad entre pensión de jubilación y el trabajo a título lucrativo: todo por el envejecimiento activo”, *Documentación laboral*, 103, (2015), p. 127.

II. 5. JUBILACIÓN ACTIVA. OTRA MODALIDAD DE JUBILACIÓN FLEXIBLE

El sistema español de Seguridad Social se ha caracterizado por aplicar durante muchos años la regla general de incompatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo. No obstante, como se ha visto en los apartados anteriores, en los últimos años la legislación ha venido permitiendo en determinados casos una cierta compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo. Así ha ocurrido en los supuestos de jubilación parcial (art. 9 RD 1131/2002), jubilación flexible (art. 5 RD 1132/2002) y en los supuestos de simultaneidad entre la percepción de la pensión de jubilación y la realización de trabajos por cuenta propia cuyos ingresos anuales totales en cómputo anual no superen el salario mínimo interprofesional (art. 213.4 LGSS)⁷⁰.

Además, “las recomendaciones del Pacto de Toledo venían proponiendo una mayor flexibilidad en la regulación de la Seguridad Social que posibilitase el percibo de una pensión y la realización de una actividad”⁷¹. En esta orientación hay que enmarcar el contenido del capítulo I del RDL 5/2013, y con el que se da un paso más en la compatibilidad entre la percepción de una pensión de jubilación y el trabajo por cuenta propia o ajena con la finalidad de “favorecer el alargamiento de la vida activa, reforzar la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social, y aprovechar en mayor medida los conocimientos y experiencia de estos trabajadores”⁷², avanzando de este modo, “en este proceso gradual, progresivo y flexible y de incentivación en la terminación de la vida activa y el acceso a la pensión de jubilación”⁷³.

Actualmente, la LGSS ha derogado el capítulo I (compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo) y la disposición adicional primera (mantenimiento del empleo durante la percepción de la pensión de jubilación compatible con el trabajo), del RDL

⁷⁰ A esta compatibilidad se refieren: GARCIA MURCIA, J., “Las nuevas reglas...”, o.c., p. 5, y, VIVERO SERRANO, J. B., “La compatibilidad...”, o.c., p.127, donde señala “que esta compatibilidad no sólo resulta aplicable a los pensionistas del RETA que deciden continuar su actividad profesional, también a cualesquiera pensionistas de los diferentes regímenes, empezando por el general, que una vez causada la pensión de jubilación decidan realizar una actividad por cuenta propia de ingresos limitados”.

⁷¹ PANIZO ROBLES, J.A., “Las nuevas reglas...”, o.c., p. 110

⁷² Preámbulo del RDL 5/2013. La citada norma recoge asimismo que “esta posibilidad, muy restringida en el ordenamiento español hasta la fecha, es habitual en las legislaciones de países del entorno. Se permite así que aquellos trabajadores que han accedido a la jubilación al alcanzar la edad legal, y que cuentan con largas carreras de cotización, puedan compatibilizar el empleo a tiempo completo o parcial con el cobro del 50 % de la pensión, con unas obligaciones de cotización social limitadas”.

⁷³ CASAS BAAMONDE, M.E., RODRIGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., y VALDÉS DAL-RE, F., “La nueva regulación...”, o.c., p. 10.

5/2013, pasando su contenido al artículo 214 de la citada ley, con el título de “pensión de jubilación y envejecimiento activo”, que se analiza a continuación.

II.5.1. Concepto y requisitos

La jubilación activa es una modalidad de jubilación flexible que “afecta a todos los regímenes del sistema de la Seguridad Social; es decir, tanto al régimen general, como a los regímenes especiales, incluidos por consiguiente, los de trabajadores autónomos”⁷⁴. Consiste en la posibilidad que tiene el pensionista de compatibilizar el disfrute de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia en los siguientes términos (artículo 214.1 LGSS):

- a) El acceso a la pensión deberá haber tenido lugar una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación que en cada caso resulte de aplicación, sin que, a tales efectos, sean admisibles jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.
- b) El porcentaje aplicable a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión causada ha de alcanzar el 100 por ciento.
- c) El trabajo compatible podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial, sea cual sea la duración de la jornada

No obstante, hay que señalar que el disfrute de la pensión es incompatible con el desempeño de un puesto de trabajo⁷⁵ o alto cargo en el sector público (art. 213.2 y 3, respectivamente y 214.7, párrafo segundo de la LGSS).

II.5.2. Mantenimiento del empleo

En el caso de trabajos por cuenta ajena, en los que se compatibilice la prestación de servicios con el disfrute de la pensión de jubilación, las empresas (art. 214.6 LGSS):

- a) No deberán haber adoptado decisiones extintivas improcedentes en los seis meses anteriores a dicha compatibilidad. La limitación afectará únicamente a la

⁷⁴ *Ibid*, p. 11.

⁷⁵ Dicha incompatibilidad no será de aplicación a los profesores universitarios eméritos ni al personal licenciado sanitario emérito a los que se refiere el artículo 137.c (art. 213.2, último párrafo LGSS).

cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción.

- b) Una vez iniciada la compatibilidad entre pensión y trabajo, la empresa deberá mantener, durante la vigencia del contrato de trabajo del pensionista de jubilación, el nivel de empleo existente en la misma antes de su inicio. A este respecto se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores de alta en la empresa en el periodo de los 90 días anteriores a la compatibilidad, calculado como el cociente que resulte de dividir entre 90 la suma de los trabajadores que estuvieran en alta en la empresa en los 90 días inmediatamente anteriores a su inicio.
- c) No se considerarán incumplidas las obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

II.5.3. Cuantía de la pensión de jubilación

Los criterios a tener en cuenta son los siguientes:

- a) La cuantía de la pensión compatible con el trabajo será equivalente al 50% del importe resultante en el reconocimiento inicial, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de pensión pública, o del que se esté percibiendo, en el momento de inicio de la compatibilidad con el trabajo, excluido, en todo caso, el complemento por mínimos, cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad que realice el pensionista (art. 214.2, párrafo primero LGSS).

La pensión se revalorizará en su integridad en los términos establecidos para las pensiones del sistema de la Seguridad Social. No obstante, en tanto se mantenga el trabajo compatible, el importe de la pensión más las revalorizaciones acumuladas se reducirán en un 50 por ciento (art. 214.2, párrafo segundo LGSS).

- b) El pensionista no tendrá derecho a los complementos para pensiones inferiores a la mínima durante el tiempo en el que compatibilice la pensión con el trabajo pensionista (art. 214.3 LGSS).
- c) El beneficiario tendrá la consideración de pensionista a todos los efectos pensionista (art. 214.4 LGSS).
- d) Finalizada la relación laboral por cuenta ajena o producido el cese en la actividad por cuenta propia, se restablecerá el percibo íntegro de la pensión de jubilación (art. 214.5 LGSS).

II.5.4. Cotización

Durante la realización de un trabajo por cuenta ajena compatible con la pensión de jubilación, empresarios y los trabajadores cotizarán al Régimen General únicamente por incapacidad temporal y por contingencias profesionales, según la normativa reguladora de dicho Régimen.

Además, quedarán sujetos a una cotización especial de solidaridad del 8 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes, no computable a efectos de prestaciones, que se distribuirá entre ellos, corriendo a cargo del empresario el 6 por ciento y del trabajador el 2 por ciento (art. 153 LGSS).

III. CONCLUSIONES

Realizado el estudio precedente, se han llegado a las siguientes conclusiones:

PRIMERA. - La reforma de la Seguridad Social iniciada por la Ley 27/2011 y continuada por el RDL 5/2013 tiene como objetivo principal establecer las medidas necesarias que permitan asegurar la viabilidad a largo plazo del sistema de pensiones. Dichas medidas afectan especialmente a las pensiones de jubilación y se vienen aplicando desde la entrada en vigor de la Ley 27/2011, si bien de un modo progresivo y gradual hasta su completa implantación en el año 2027. Actualmente, la mayoría de ellas están incorporadas en la LGSS de 2015.

SEGUNDA. – Entre dichas medidas, cabe destacar que a las mujeres que hayan tenido dos o más hijos biológicos o adoptados y a partir de 1 de enero de 2016 accedan a la pensión de jubilación, tendrán derecho a un complemento de pensión, por su aportación demográfica a la Seguridad Social, que consiste en un porcentaje aplicable a la cuantía inicial de la pensión que causen. El porcentaje a aplicar, entre 5% y 15%, estará en función del número de hijos que hayan tenido con anterioridad al hecho causante de la pensión correspondiente. Este complemento busca recompensar el esfuerzo de la mujer en la Seguridad Social, por compatibilizar su trabajo con su papel de madre. Por otro lado, trata de acabar con las diferencias en las pensiones entre hombres y mujeres. A pesar de todo esto, surgen desigualdades, ya que no todas las mujeres pueden acceder a este complemento, así pues, se debe replantear de forma, que favorezca a la mayoría y haya más igualdad entre todas las personas y no suceda lo contrario.

TERCERA.- Durante muchos años la regla general por la que se ha caracterizado el sistema español de Seguridad Social ha sido la de la incompatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo. No obstante, esta regla general, cada vez tiene más excepciones; así ha ocurrido con la jubilación parcial, que supone el acceso a la jubilación compatibilizándola con un trabajo a tiempo parcial, y con la jubilación flexible que posibilita una vez causada la pensión de jubilación que en cada caso resulte de aplicación, compatibilizar la pensión de jubilación con un contrato a tiempo parcial (trabajo por cuenta ajena). En este caso se minorará la pensión en proporción inversa a

la reducción de la jornada de trabajo del pensionista en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable.

CUARTA.- Junto a la jubilación parcial y la jubilación flexible, la legislación actual habilita nuevas fórmulas que facilitan coexistencia de salario y pensión como es el caso de la jubilación activa, que posibilita compatibilizar el disfrute de la pensión de jubilación con la realización de cualquier trabajo, por cuenta propia o ajena, a tiempo completo o parcial, siempre que el acceso a la pensión, haya tenido lugar una vez cumplida la edad de jubilación que en cada caso corresponda y el porcentaje aplicable a la base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión haya alcanzado el 100% (carreras de cotización largas). La cuantía de la pensión se reducirá el 50% y una vez finalizada la actividad laboral se restablecerá su pago íntegro.

Además, la normativa actual también posibilita el percibo de la pensión de jubilación con la realización de trabajos por cuenta propia cuyos ingresos anuales totales no superen en cómputo anual el salario mínimo interprofesional.

QUINTA.- El aumento creciente de la población protegida por las pensiones de jubilación unido a la prolongación de la vida de los pensionistas está afectando al sistema público de pensiones debido fundamentalmente a que los costes que genera su mantenimiento crecen a mayor ritmo que sus ingresos; por ello la financiación de las pensiones de jubilación es uno de los mayores problemas que actualmente tiene la Seguridad Social.

Resulta prioritario, por tanto, que cuanto antes se adopten medidas que garanticen la sostenibilidad del sistema de pensiones. Estas medidas deben abordarse, desde el consenso, dentro del Pacto de Toledo, y algunas de ellas, en mi opinión, podrían ir en la línea siguiente; incrementar los ingresos por cotizaciones a través de la creación de empleo; generar empleo y que este sea de calidad; no poner topes a las bases máximas de cotización; transformar las reducciones de cotizaciones en bonificaciones a la Seguridad Social para aliviar las cuentas del sistema; adoptar medidas que permitan mantener la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social, para lo cual se podría seguir fomentando la jubilación activa, impulsando la propuesta de la Ministra de Empleo y Seguridad Social de compatibilizar salario y pensión ampliando hasta el 100 por 100 la cuantía de la pensión.

V. BIBLIOGRAFÍA

ALARCÓN CARACUEL, M.R., Y GONZÁLEZ ORTEGA, S., *Compendio de Seguridad Social*, Tecnos, Madrid, 1991.

BLASCO LAHOZ, J.F., Y LÓPEZ GANDIA, J. *Curso de Seguridad Social*, tirant lo blanch, Valencia, 2016.

CASAS BAAMONDE, M^a E., RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. Y VALDÉS DAL-RÉ, F. “La nueva regulación de la jubilación en el RDL 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores y promover el envejecimiento activo”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 5, 2013, pp. 1-31.

GALLEGO LOSADA, R. “El complemento de maternidad discutible para cerrar la brecha de género de las pensiones”, *Revista: estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, 403, 2016, pp. 19-54.

GARCÍA MURCIA, J. “Las nuevas reglas sobre jubilación parcial y jubilación anticipada: el RDL 5/2013. El nuevo régimen de las aportaciones económicas por despidos” *Revista Derecho de los negocios*, 269, 2013, Volumen 24, pp. 1-7.

LÓPEZ GANDÍA, J. “La jubilación parcial tras la reforma de las pensiones”, *Documentación laboral*, 99, 2013, pp. 57-80.

MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., Y QUESADA SEGURA, R., *Manual de Seguridad Social*, Tecnos, Madrid, 2014.

PANIZO ROBLES, J.A. “Las nuevas reglas de acceso a la jubilación: a propósito del Real Decreto- ley 5/2013, de 15 de marzo de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo” *Revista trabajo y Seguridad Social CFF*, 361, 2013, pp. 79-128.

QUÍLEZ FÉLEZ, M^a T. “Reflexiones en torno a las medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. Año 2013”. *Revista del ministerio de empleo y seguridad social*, 109, 2014, pp. 209-228.

RODRÍGUEZ RAMOS, M.J., GORRELLI HERNÁNDEZ, J., Y VÍLCHEZ PORRAS, M. *Sistema de Seguridad Social*, Tecnos, Madrid, 2007.

RUIZ-JARABO, QUEMADA, E. “La pensión de jubilación”, *Manuales de formación continuada*, 19, 2002, pp. 322-421.

SANCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. “trabajadores de edad avanzada: I. Jubilación anticipada y jubilación parcial: cuestiones prácticas tras la reforma 2013” *Actualidad laboral*, 9, 2013, Volumen 24, pp. 1-25.

VIVERO SERRANO, J.B. “La compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo a título lucrativo: todo por el envejecimiento activo”, *Documentación laboral*, 103, 2015, pp. 117-128.

ZAFRA MATA, D., “Compatibilidad en el disfrute de la pensión de jubilación con la obtención de ingresos por la realización de trabajos remunerados: aspectos generales y evolución jurisprudencial hasta la entrada en vigor del Real Decreto-Ley, de 5 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores y promover el envejecimiento activo”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 109, 2014, pp. 175-208.

LEGISLACIÓN UTILIZADA

- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la seguridad social
- Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible
- Ley 48/2015, de 29 de octubre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.
- Orden del Ministerio de trabajo de 18 de enero de 1967, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de la prestación de vejez en el régimen general de la seguridad social

- Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la seguridad social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial
- Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.
- Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acreditan un grado importante de minusvalía.
- Real Decreto 1559/1986, de 28 de junio por el que se reduce la edad de jubilación del personal de vuelo de trabajos aéreos.
- Real Decreto 1593/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acreditan un grado importante de minusvalía.
- Real Decreto 1647/1997, de 31 de octubre, por el que se desarrollan determinados aspectos de la Ley 24/1997, de 15 de julio, de consolidación y racionalización del sistema de la Seguridad Social.
- Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.
- Real Decreto 1799/1985, de 2 de octubre, para la aplicación de la Ley 26/1985, de 31 de julio, en la materia de racionalización de las pensiones de jubilación e invalidez permanente.
- Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161 bis de la ley general de la seguridad social en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45%
- Real Decreto 1856/2009, de 4 de diciembre de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, y por el que se modifica el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre.

- Real Decreto 2366/1984, de 26 de diciembre sobre reducción de la edad de jubilación de determinados grupos profesionales incluidos en el ámbito del Estatuto del Minero, aprobado por el Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre.
- Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, por el que integran los Regímenes Especiales de la Seguridad Social de Trabajadores Ferroviarios, Jugadores de Fútbol, Representantes de Comercio, Toreros y Artistas en el Régimen General, así como se procede a la integración del Régimen de Escritores de Libros en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.
- Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo, por el que se desarrolla, en materia de pensiones no contributivas, la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas.
- Real Decreto 383/2008, de 14 de marzo por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos.
- Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social
- Real Decreto ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo

JURISPRUDENCIA CITADA

TRIBUNAL SUPREMO

STS de 14 de septiembre de 2013

STS de 17 de noviembre de 2014

STS de 18 de febrero de 2015

STS de 19 de marzo de 2015

STS de 19 de noviembre de 2014

STS de 23 de junio de 2014

STS de 26 de noviembre de 2014

SITIOS WEB

Informe económico-financiero. Seguridad Social. Presupuestos. Ejercicio 2016, p.151.

Disponible en:
<http://www.segsocial.es/prdi00/groups/public/documents/binario/207673.pdf/> [Consulta 25/11/2016].

Palabras pronunciadas por la Ministra de Empleo y Seguridad Social, el día 22 de
Noviembre de 2016, Disponible en:
<http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/ministro/detalle/2927/2016/11/22>,
[Consulta 23/11/2016].

Reconocimiento de la jubilación anticipada de los Policías Locales, Disponible en
<http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/seguridadsocial/detalle/2940/2016/13/12>,
[Consulta 20/12/2016].